

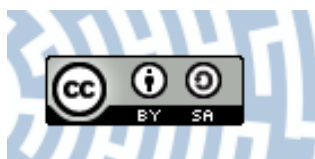


You have downloaded a document from
RE-BUŚ
repository of the University of Silesia in Katowice

Title: Socjologiczne uwarunkowania problemów zadowolenia z pracy i rozwoju zawodowego bibliotekarzy

Author: Sławomira Kamińska-Berezowska, Małgorzata Suchacka

Citation style: Kamińska-Berezowska Sławomira, Suchacka Małgorzata. (2015). Socjologiczne uwarunkowania problemów zadowolenia z pracy i rozwoju zawodowego bibliotekarzy. "Bibliotheca Nostra. Śląski Kwartalnik Naukowy" (2015, nr 4, s. 117-138).



Uznanie autorstwa - Na tych samych warunkach - Licencja ta pozwala na kopiowanie, zmienianie, rozprowadzanie, przedstawianie i wykonywanie utworu tak długo, jak tylko na utwory zależne będzie udzielana taka sama licencja.



UNIwersYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

SOCJOLOGICZNE UWARUNKOWANIA PROBLEMÓW ZADOWOLENIA Z PRACY I ROZWOJU ZAWODOWEGO BIBLIOTEKARZY

Analiza zróżnicowanych aspektów pracy bibliotekarzy – szczególnie w kontekście ich nowych funkcji w XXI w. – staje się zadaniem dla przedstawicieli wielu dziedzin nauki. Przed badaczami społecznymi pojawia się wiele pytań podstawowych, a także bardziej szczegółowych, związanych z tempem rozwoju całego społeczeństwa. Do zasadniczych należy pytanie jakimi cechami społeczno-demograficznymi charakteryzuje się ta grupa zawodowa. Interesujący wydaje się problem zadowolenia z pracy, barier i możliwości rozwoju, a także świadomości procesów, w jakich bibliotekarz uczestniczy w instytucji jaką jest konkretna biblioteka. Inaczej bowiem – z całą pewnością – funkcjonuje mała biblioteka szkolna, inaczej placówka gromadząca książki, rękopisy i dokumenty historyczne, czy biblioteka będąca częścią poważnego systemu informacyjnego na potrzeby nauki. Pojawiają się pytania, na ile do zadań bibliotekarza należy ułatwianie dostępu do informacji, a na ile zabezpieczanie dostępu w taki sposób, aby wiadomości nie dostały się do osób do tego nieuprawnionych. Można prowokacyjnie zapytać, czy współcześni bibliotekarze to kategoria ludzi zbędnych, którzy zostaną wyparci z rynku pracy jeśli nie podejmą wyzwania opanowania nowoczesnych technologii. Osobnym zagadnieniem pozostaje sprawa wsparcia bibliotek jako instytucji rozwoju kultury narodowej. Obecne rozwiązania gospodarcze, związane z ciągłym poszukiwaniem oszczędności – również poprzez tzw. racjonalizację zatrudnienia – doprowadziły do tego, że liczba bibliotek została drastycznie ograniczona, zlikwidowano m.in. wiele filii bibliotek publicznych. Podobnie w powstających po 1989 r. szkołach wyższych dość często „zapominano” o zapleczu w postaci bibliotek. Warto więc przypomnieć – być może banalne, ale nabierające w tej sytuacji szczególnej aktualności – słowa Lindy Doyle kierującej działem wydawniczym w Harvard Business School: „Nie można stworzyć pierwszorzędного pro-

gramu MBA z drugorzędnym programem badawczym i trzeciorzędna biblioteką” (Hill, Rifkin, 2000, s. 287). W świetle rozwijanego w socjologii ujęcia systemowego jest to również niemożliwe, bo sukces całej organizacji tworzy synergiczna współpraca i koordynacja wszystkich jej części.

Mając pełną świadomość złożoności zagadnienia pracy bibliotekarza, warto przyrzeć się wybranym fragmentom tej wielowymiarowej rzeczywistości dotyczącym poziomu zadowolenia i postrzegania szans rozwoju zawodowego. Są to kwestie tym bardziej istotne, że stanowią ważne ogniwo rozwoju całego społeczeństwa mającego ambicje opierać swój rozwój na wiedzy. Z pewnością można powiedzieć, że u podłoża sukcesów naukowych i dydaktycznych współczesnych szkół każdego stopnia leży funkcjonowanie sieci łatwo dostępnych i dobrze wyposażonych bibliotek wraz z ich kompetentnymi pracownikami. Celem artykułu będzie zilustrowanie socjologicznych uwarunkowań pracy bibliotekarza oraz interpretacja wyników badań jakie przeprowadzano na początku 2015 r. w tym środowisku. Omówione wyniki wraz z funkcjonującą teorią socjologiczną określającą wielowątkowość zachodzących procesów mają szansę przyczynić się do pogłębienia świadomości wśród samych bibliotekarzy jak i osób związanych z tą grupą zawodową.

Wielowymiarowe płaszczyzny analiz zadowolenia z pracy i rozwoju zawodowego bibliotekarzy – główne trendy problemowe

O kategorii ludzi zbędnych pisał już w latach trzydziestych XX w. Stefan Czarnowski (1956), a w III RP do tematu tego powrócił Marek S. Szczepański (1994), kiedy w latach dziewięćdziesiątych zajął się kwestiami transformacji i restrukturyzacji w województwie śląskim. Szczepański koncentrował się na analizach problemów branży górniczej, ale podkreślał też znaczenie nowoczesnej osobowości, jako pewnego stanu umysłu związanego z potrzebą osiągania sukcesu, wysokim poziomem empatii i non-konformizmem. Rozważania te mają więc bardziej uniwersalny charakter, bo zdaniem autora cechy nowoczesnej osobowości składają się na pewien wzorzec człowieka, który dzięki nim potrafi poradzić sobie z zagrożeniami płynącymi z otoczenia i równocześnie wykorzystywać pojawiające się w nim szanse. W tym sensie wzorzec ten można odnieść do bibliotekarzy jako kategorii zawodowej, która musi radzić sobie ze zmianami w otoczeniu rynkowym i technologicznym. Poczucie bezużyteczności na rynku pracy i brak podstawowych środków utrzymania rodzi frustracje i negatywne emocje, a jednym z najbardziej sugestywnych wyrazów tego zjawiska jest ruch robotników niszczących maszyny i urządzenia w na początku XIX w. Z analiz historycznych wyraźnie wynika, że postęp techniczny i cywilizacyjny nie implikował zmniejszania zatrudnienia i zwiększenia biedy, a raczej łączył się w krajach europejskich z demokratyzacją życia politycznego i ogólnym

podniesieniem poziomu życia codziennego robotników w XX w. Bibliotekarze wpisują się jednak w kategorię białych kołnierzyków wyróżnioną przez Charlesa W. Millsa (1965), bo z racji swojego wykształcenia mają wyższą pozycję w strukturze społecznej i odpowiednio większe zarobki, czyli w tym sensie są niejako uprzywilejowani. Z drugiej jednak strony, jako typowi przedstawiciele białych kołnierzyków są zatowarzyszeni, a ich dążenia do samorealizacji bardziej zindywidualizowane. Poza tym nie stanowią siły społecznej zdolnej do manifestowania swoich racji w protestach ulicznych. Dodatkowo, kategoria zawodowa bibliotekarzy jest mocno sfeminizowana, co implikuje wszystkie związane z tym skutki dotyczące segregacji pracy. Sektory sfeminizowane należą bowiem do gorzej opłacanych, powiązanych z mniej stabilnym typem zatrudnienia oraz trudnościami awansu. Problemy pracownicze bibliotekarzy można zatem wiązać z kwestiami dyskryminacji płci na polskim rynku pracy, co budzi opór związków zawodowych i współpracujących z nimi ruchów kobiecych (Kamińska-Berezowska, 2013).

Wiesława Kozek (2013), analizując problemy segmentacji na współczesnym rynku w Polsce, zauważa problem zawodowych rynków pracy i stwierdza, że uprzywilejowane pozycje mają grupy zawodów, które są zdolne do kontrolowania rynku. Sytuacje te mają miejsce, gdy jakaś grupa zawodowa może kontrolować własne zarobki i warunki pracy, jak w przypadku parlamentarzystów czy właścicieli dużych firm. Podobnie dzieje się, kiedy dochodzi do monopolizacji pewnych praktycznych umiejętności, czego wyrazem jest rynkowa sytuacja lekarzy, prawników czy przedstawicieli wolnych zawodów. W wypadku bibliotekarzy ten stan rzeczy jest trudny do osiągnięcia zwłaszcza, że dostęp do wykonywania tego zawodu został ostatnio dość szeroko otwarty. Do niedawna można byłoby zaliczyć bibliotekarzy do rynku nazywanego administracyjnym, który obejmuje urzędników wszystkich typów organizacji i wiąże się czasem z niższymi zarobkami, rekompensowanymi stabilnością i trwałością zatrudnienia. Ze względu na ciągłe poszukiwanie oszczędności i likwidację wielu bibliotek, zatrudnieni w tych organizacjach także w tym aspekcie zabezpieczenia potrzeb mają jednak coraz mniej komfortu. Sytuację komplikuje fakt, że poziom zaangażowania tej kategorii zawodowej w spory zbiorowe nie należy do wysokich, a trudno zabezpieczyć interesy jakieś kategorii zawodowej bez jej własnej wyraźnej aktywności. Pewną nadzieję pozostawia tu zatem spokojna refleksja socjologiczna i zdobywanie wiedzy o położeniu tej kategorii zawodowej w celu jej wykorzystania dla lobbowania za poprawą warunków pracy i płacy.

Na bibliotekarzy można też spojrzeć w kontekście studiów związanych szerzej ze społeczeństwem wiedzy. Budowanie podstaw takiego społeczeństwa wiąże się z całą pewnością z walką z wykluczeniem społecznym. Główną metodą tej walki jest oczywiście edukacja i aktywizacja zawodowa. Rozpoczyna się ona już na etapie edukacji czytelniczej i medialnej w szkole podstawowej a następnie rozwijana jest w ramach edukacji tech-

nologiczno-informacyjnej na dalszych poziomach nauki. W społeczeństwie wiedzy istotne jest by wykształcić umiejętności, które pozwolą człowiekowi sprawnie poruszać się w gąszczu informacji. Sprawnie działające biblioteki z odpowiednio przygotowanymi pracownikami znajdują niewątpliwie szerokie pole do działania w tym zakresie. Biblioteki, przechowując utrwaloną myśl ludzką, od tysięcy lat współtworzyły też kreowanie społeczeństwa informacyjnego. Współcześnie przekazywanie informacji w sposób coraz bardziej zautomatyzowany nie oznacza, że bibliotekarz nie jest potrzebny. Skuteczne wyszukiwanie, selekcjonowanie, sprawdzanie i udostępnianie informacji wymaga specjalisty, który także musi w sposób szczególnie dostosowywać się do zmian warunków. Mimo że zmieniają się narzędzia pracy i zasoby, to jednak podstawowa funkcja bibliotekarza niezmieniła się od tysięcy lat.

Zarządzanie informacją, czy szerzej – zarządzanie wiedzą – jest jednym z głównych elementów społeczeństwa informacyjnego (wiedzy). Menedżerowie w trosce o rozwój organizacji samodzielnie wprowadzają odpowiednie strategie zarządzania w swoich przedsiębiorstwach, natomiast na poziomie ogólnospołecznym zmiany zachodzą w zależności od różnorodnych uwarunkowań o naturze socjologicznej, ekonomicznej czy kulturowej (Suchacka, 2014). Nie bez znaczenia jest przede wszystkim rozwój technologiczny, który „przyczynił się do ułatwienia dostępu do źródeł wiedzy zgromadzonych na całym świecie, zmienił proces komunikacji i tym samym zmienił zadania, przed jakimi stały się współczesne biblioteki, które powinny prowadzić szeroko pojętą działalność edukacyjną, dającą użytkownikowi należyte kompetencje do korzystania z informacji” (Kanczak, Szoltysik, 2006). Nowe technologie umożliwiają współpracę bibliotek, dzięki czemu każda – najmniejsza nawet biblioteka – może uczestniczyć w światowych zasobach informacyjnych. Analiza pracy bibliotekarza z tej perspektywy kładzie nacisk na jej głęboko humanistyczny i prorozwojowy wymiar, a potwierdzają to także badania Adama Ruska (1993) przeprowadzone w tym środowisku u progu transformacji społeczno-gospodarczej w Polsce. Główne zadanie sprowadzające się do realizacji jednego z podstawowych praw człowieka w społeczeństwie informacyjnym – czyli prawa do informacji – skutkuje koniecznością łączenia doświadczeń humanistycznych z coraz bardziej wyrafinowaną wiedzą informatyczną. O ile ta ostatnia wymaga oczywiście otwartości umysłu i wysokiego poziomu potrzeby poznawczej, o tyle humanistyczne doświadczenia wsparte powinny zostać głęboko empatyczną postawą zrozumienia procesów, jakie zachodzą we współczesnym świecie – szczególnie procesów globalizacyjnych. Zmiany im towarzyszące związane z automatyzacją dostępu do informacji stopniowo doprowadzają do przekształcania biblioteki w „supermarkety informacji”, co prowadzi do nasilenia zjawiska lęku przed biblioteką – „library anxiety” obserwowanego głównie w bibliotekach wyższych uczelni. Niepokój ten

wyrasta ze świadomości niewiedzy i lęku przed ośmieszeniem związanym z zadawaniem podstawowych pytań oraz negatywną reakcją bibliotekarza (Świgoń, 2004). Te niuanse natury psychologicznej, w połączeniu z brakiem wprawy w korzystaniu z komputera, czy baz danych, a co za tym idzie powierzchowne i niepełne uzyskiwanie informacji, prowadzi w efekcie do odbierania biblioteki jako miejsca nieprzyjaznego. Nie sprzyja temu tworzenie bibliotek hybrydowych, łączących cechy biblioteki tradycyjnej z bibliotekami wykorzystującymi nowe technologie. Nie sprzeciwiając się wyzwaniom nowoczesności, należy rozpatrzyć takie rozwiązania dla funkcjonowania nowoczesnych bibliotek, aby kontakt z bibliotekarzem w roli bezosobowego „biblio-cyborga” nie prowadził do dehumanizacji procesu zdobywania informacji i do zubożenia jakości więzi między osobami. Można zatem powiązać zachowanie bibliotekarzy, ich postawy i poziom zadowolenia z wykonywanej pracy z postrzeganiem całej biblioteki i jej roli w społeczeństwie. W tym kontekście konieczne wydaje się pogłębianie świadomości środowiska bibliotekarzy w zakresie pełnionych zadań, umacnianie potrzeby stałego doskonalenia, bieżącego orientowania się w trendach społeczno-rozwojowych oraz ścieżkach poszukiwania wsparcia dla tego rozwoju. Z pewnością też monitorowanie środowiska bibliotekarzy poprzez cykliczne badania społeczne może wspomóc proces kształtowania świadomości zarówno etosu tej grupy zawodowej, jak i jej wagi w społeczeństwie zorientowanym na gospodarkę opartą na wiedzy.

Aspekty metodologiczne przeprowadzonych badań w środowisku bibliotekarzy

Przedstawiane tu badania zadowolenia z pracy i stopnia zorientowania bibliotekarzy na rozwój zawodowy przeprowadzono w oparciu o badania ilościowe. Uzasadnieniem dla tej metody badawczej jest charakter podejmowanego problemu badawczego, zgodnie z którym podstawową jednostką analizy są pojedyncze osoby składające się na kategorię zawodową bibliotekarzy. Dodatkowo ta grupa zawodowa jest stosunkowo liczna i rozproszona w różnych typach organizacji. Earl Babbie (2003) zwraca uwagę na fakt, że do zalet badań sondażowych należy stosunkowa łatwość i szybkość ich przeprowadzenia, a służyć mogą one także celom opisowym i eksploracyjnym. Podstawowe trudności związane z badaniami ilościowymi wiążą się jednak z kwestiami doboru próby badawczej tak, by była ona odzwierciedleniem badanej populacji oraz z opracowaniem odpowiedniego narzędzia badawczego.

Dobór próby badawczej w przypadku opisywanych badań miał charakter celowy (Babbie, 2003), a jako kryterium przyjęto udział w konferencji pt. „Bezpieczeństwo w Bibliotece II”. Konferencja ta odbyła się w styczniu 2015 r. w Wyższej Szkole Bankowej w Chorzowie (wydział zamiejscowy WSB w Poznaniu) pod honorowym patronatem Marszałka województwa

śląskiego oraz Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich. Ze względu na swój charakter tematyczny konferencja gromadziła bibliotekarzy z różnych typów bibliotek, choć głównie spośród funkcjonujących w województwa śląskim. To zgromadzenie, zwykle rozproszonych bibliotekarzy z różnych ośrodków na jednej konferencji, dało możliwość przeprowadzenia wśród nich badań ankietowych poświęconych problemom pracowniczym i kwestiom rozwoju zawodowego.

Narzędziem służącym do przeprowadzania badań sondażowych wśród bibliotekarzy była ankieta opracowana w Instytucie Socjologii UŚ w Katowicach pt. „Biblioteka jako organizacja ucząca się i miejsce pracy”. Kwestionariusz ankiety z założenia był bardzo zwarty i krótki, składał się tylko z dziewięciu rozbudowanych pytań poświęconych wprost analizowanym kwestiom oraz z ośmiu pytań o charakterze metryczkowym. Zaproponowane pytania miały charakter otwarty i zamknięty. Uzupełnienie stanowiła instrukcja odnosząca się do wypełnienia ankiety. Zgodnie z założeniami metodologicznymi ankieta miała charakter anonimowy i była poprzedzona krótkim pilotażem w zakresie jasności i trafności pytań. W wyniku pilotażu, ze wstępnej wersji ankiety zdecydowano się usunąć między innymi pytania dotyczące stanu cywilnego, bo zostały one uznane za dane drażliwe (co okazało się ważne, ponieważ w toku konferencji problem gwarancji prywatności obywateli był dość szeroko dyskutowany).

Ostatecznie analizie badawczej poddano ankiety 113 uczestników konferencji, w tym 103 (tj. 91,2% ogółu) wypełniły kobiety, a 10 mężczyźni (tj. 8,8% ogółu). Dowodzi to z całą pewnością jak bardzo sfeminizowany jest zawód bibliotekarza. W zakresie posiadanego poziomu wykształcenia większość respondentów, bo 103 osoby (91,2%) miało tytuł magistra, pięć (4,4%) – licencjata, dwoje badanych (1,8%) – doktora nauk, a troje (2,7%) określiło je jako inne (dane te zestawiono w tabeli nr 1). Miejscem zatrudnienia większości badanych – 95 osób (84%) – było województwo śląskie, w przypadku 15 osób (13,3%) inne województwo, a trzy osoby (2,7%) nie udzieliły odpowiedzi. Wynikało to ze specyfiki prowadzonych badań, które przebiegały w trakcie konferencji organizowanej w województwie śląskim. Wskaźnikiem doświadczenia w pracy bibliotekarza był staż pracy, który w przypadku badanych był dość znaczny, 47 respondentów (41,6%) pracowało w bibliotece od 5 do 15 lat, powyżej 15 do 25 lat – pracowały 34 osoby (30,1%), od 25 do 35 lat pracowało – 14 osób (12,4%), a dwóch respondentów (1,8%) mogło się pochwalić stażem nawet powyżej 35 lat pracy w bibliotece. Liczba respondentów pracujących w bibliotece krótko, bo do pięciu lat, była stosunkowo niewielka i wynosiła – 13 osób (11,5%). Trzy osoby (2,7%) nie udzieliły odpowiedzi na to pytanie. Fakt ten oznacza, że badani byli grupą osób o zdecydowanie bogatym doświadczeniu zawodowym. Jest to o tyle istotne, że oceniając swoją pracę, zadowolenie z niej czy możliwości dalszego rozwoju respondenci z całą pewnością mieli odpowiedni

Tabela 1. Rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie dotyczące posiadanego stopnia wykształcenia (N = 113)

Poziom posiadanego wykształcenia	W liczbach bezwzględnych	W procentach
Magisterskie	103	91,2
Licencjackie	5	4,4
Doktoranckie	2	1,8
Inne	3	2,7
Razem	113	100

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

punkt odniesienia. Jako miejsce pracy badani podali: bibliotekę publicznej szkoły wyższej – 41 osób (36,3%), bibliotekę niepublicznej szkoły wyższej – 11 respondentów (9,7%), bibliotekę publiczną (np. miejską) – 20 badanych (17,7%), bibliotekę szkolną – 32 osoby (28,3%) oraz inne miejsca pracy – osiem osób (7,1%), a jedna osoba nie udzieliła odpowiedzi na to pytanie (0,9%). Całość danych w tym zakresie zestawiono w tabeli nr 2. Postrzeganie swoich szans na rynku pracy oraz planowanie kariery zawodowej wiąże się niewątpliwie z oceną własnej sytuacji materialnej. Pozytywna ocena pozwala

Tabela 2. Rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie dotyczące aktualnego miejsca pracy (N = 113)

Aktualne miejsce pracy	W liczbach bezwzględnych	W procentach
Biblioteka przy publicznej uczelni wyższej	41	36,3
Biblioteka przy niepublicznej uczelni wyższej	11	9,7
Biblioteka publiczna (np. miejska)	20	17,7
Biblioteka szkolna	32	28,3
Inne miejsce pracy	8	7,1
Brak odpowiedzi	1	0,9
Razem	113	100

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

na bardziej optymistyczne podejście do swojego rozwoju zawodowego i konsekwentne dążenie do wytyczonych celów. Swoją sytuację materialną w skali roku badani określili jako: zdecydowanie złą – dziewięć osób (8%), raczej złą 12 badanych (10,6%), przeciętną – 64 respondentów (56, 6%), raczej dobrą – 26 osób (23%), zdecydowanie dobrą dwie osoby (1,8%). W części merytorycznej poddano też analizie kwestię wynagrodzeń bibliotekarzy w kontekście ich poczucia satysfakcji z pracy.

Poczucie zadowolenia z pracy i problemy rozwoju zawodowego – analiza wyników

Zadowolenie z pracy nie tylko przyczynia się do poczucia satysfakcji pracowników, ale ma też związek z zaspokojeniem ich potrzeb podstawowych i wyższych, na które wskazywał już Abraham H. Maslow (2006). Dodatkowo zadowolenie z pracy jest przez badaczy łączone z wyższym morale pracowników, które przyczynia się do zwiększenia efektywności pracy oraz większej identyfikacji z zakładem pracy. Na problem ten wskazują doświadczenia Eltona Mayo (1972), który dodatkowo podkreślił wagę regularnego odpoczynku, jako szansy na regenerację sił fizycznych i psychicznych pracownika. Współcześni przedstawiciele teorii organizacji i zarządzania w Polsce oraz na świecie, jak przykładowo Aleksy Pocztowski (1998), czy Michael Armstrong (2000), a także specjaliści w zakresie marketingu personalnego jak Agnieszka I. Baruk (2006), podkreślają, że zadowolenie z pracy sprzyja identyfikacji z zakładem i wpisuje się w istotną promocję firmy w jej otoczeniu. W analizie miejsca pracy trudno zatem pominąć aspekt zadowolenia z niej.

W przedstawionych tu badaniach respondenci na pytanie zadane wprost o ich zadowolenie z pracy w bibliotece odpowiedzieli w większości twierdząco, bo 41 osób (tj. 36,3% ogółu) uznało zdecydowanie, że tak jest, natomiast kolejne 56 osób (49,6%) uznało, że raczej tak jest. Tylko trzy osoby (2,7%) były raczej niezadowolone, a troje respondentów (2,7%) nie udzieliło odpowiedzi. Dziesięcioro badanych (8,8%) nie miało wyrobionej opinii w tym zakresie. Wstępnie więc można powiedzieć, że praca bibliotekarza łączy się z poczuciem satysfakcji większości, ale warto też ocenić ją pod różnymi względami. Jest to solidna podstawa, której źródła warto przeanalizować głębiej.

Oceniając pracę w bibliotece w aspekcie poczucia pewności i stabilizacji zatrudnienia, większość respondentów wyraziła opinie pozytywne. W stopniu zdecydowanym takie stanowisko przedstawiło 21 respondentów (18,6%), a 54 osoby (47,8%) uznały, że raczej tak jest. Zdecydowanie nie miało takiego poczucia 8 pytanym (7,1%), a 15 osób (13,3%) raczej nie miało takie poczucia. Trudno było się jednoznacznie opowiedzieć 14 (12,4%) respondentom. Jedna osoba (0,9% ogółu) nie odpowiedziała na to pytanie. Sugestywnie dane te przedstawia także tabela nr 3. Można więc podsu-

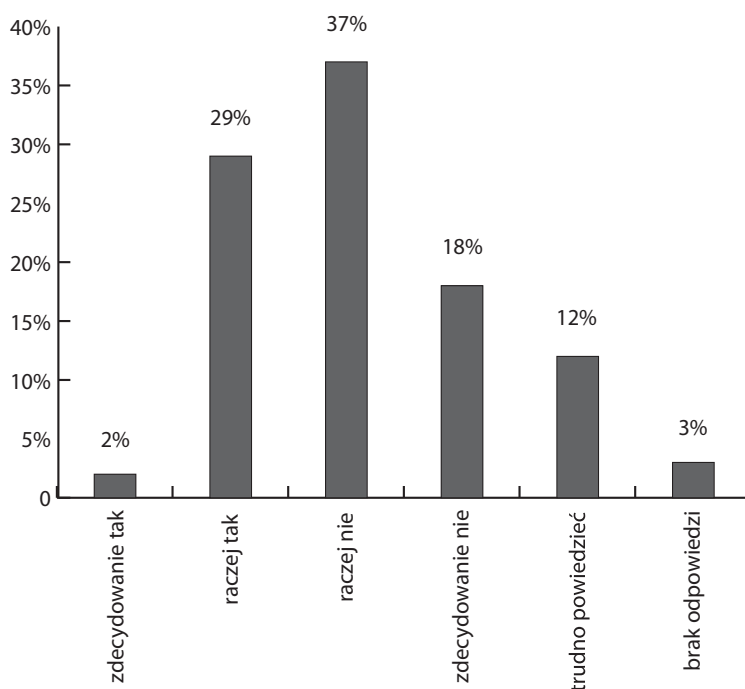
mować, że około 1/5 badanych jest niezadowolona z pracy w bibliotece, co jest wynikiem stosunkowo optymistycznym, ale jednak wskazującym na konieczność przeanalizowania przyczyn braku tego zadowolenia w dalszych badaniach. Z danych uzyskanych w niniejszych analizach badawczych nasuwa się wniosek, że wśród respondentów przeważają zadowoleni z wykonywanej pracy, co można wiązać z ich poczuciem bezpieczeństwa zatrudnienia i akceptacją dla treści wykonywanych zadań pracowniczych.

Tabela 3. Rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie dotyczące poczucia pewności i stabilizacji zatrudnienia (N = 113)

Warianty odpowiedzi	Czy praca w bibliotece daje respondentom poczucie pewności i stabilizacji zatrudnienia?	
	Odpowiedzi w liczbach bezwzględnych	Odpowiedzi w procentach
Zdecydowanie tak	21	18,6
Raczej tak	54	47,8
Trudno powiedzieć	14	12,4
Raczej nie	15	13,3
Zdecydowanie nie	8	7,1
Brak odpowiedzi	1	0,9
Razem	113	100

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Opinie dotyczące tego, czy praca w bibliotece wiąże się z dobrymi zarobkami, były podzielone. Większość respondentów uznała, że praca ta nie daje dobrych zarobków, w tym 42 respondentów (37,2%) uznało, że raczej nie daje, a 20 osób (17,7%) stwierdziło, że zdecydowanie nie są to dobre zarobki. Daje to ponad połowę badanych – 55%. Przeciwnie opinie wyraziło 33 pytaných (29,2%), którzy uznali, że praca ta łączy się raczej z dobrym wynagrodzeniem oraz dwie osoby (1,8% ogółu), które uznały, że są to zdecydowanie dobre zarobki. Nie miało wyrobionej opinii w tym zakresie – 13 (11,5%) respondentów, a nie odpowiedziało na pytanie troje badanych (2,7%). Dane w tej kwestii obrazuje wykres nr 1. Interesujące wydaje się to, że mimo złej oceny zarobków większość badanych była zadowolona ze swojej pracy, w której treści – jak przyjęto w założeniach badawczych – wielu widziało głębszy sens.



II. 1. Rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie czy praca w bibliotece łączy się z dobrymi zarobkami. Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Zdecydowanie bardziej zgodni byli respondenci wobec pytania, na ile praca daje im poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens. Zdecydowanie takie poczucie miało 15 osób (13,3%), a raczej potwierdzało taki stan rzeczy 67 respondentów (59,3%). 14 osób (12,4% ogółu) nie miało takiego odczucia. Natomiast pięć osób (4,4%) zdecydowanie negatywnie opowiedziało się w tej kwestii. Trudno było jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie 10 respondentom (8,8%), a dwie osoby (1,8%) w ogóle nie odpowiadały. Na podstawie tych danych można przypuszczać, gdzie może tkwić źródło wysokiego poziomu zadowolenia z pracy bibliotekarza.

Na zadowolenie z pracy wpływają również świadczenia socjalne. Respondenci zapytani czy ich praca łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi odpowiedzieli następująco: zdecydowanie tak – 10 osób (8,8%), raczej tak – 47 osób (41,6%), trudno powiedzieć – 14 respondentów (12,4%), raczej nie – 26 badanych (23%), zdecydowanie nie – 14 badanych (12,4%). Nie udzieliły odpowiedzi na to pytanie dwie osoby (1,8% ogółu). Widać zatem wyraźnie, że obok treści samej pracy i jej stabilności, także wystarczające świadczenia socjalne są czynnikiem utrzymującym wysoki poziom zadowolenia z pracy.

Być może źródeł zadowolenia z pracy należy poszukiwać także w możliwościach rozwojowych, jakie stwarzane są pracownikom. Rozkład odpowiedzi na pytanie, czy praca ta daje możliwości rozwoju zawodowego, pokazuje, że większość biorących udział w badaniach uważa, że tak. Zdecydowanych w tym temacie było 11 osób (9,7%), 58 osób (51,3%) pozytywnie skłaniało się do takiej opinii. W całej grupie respondenci ci stanowili 61%, co świadczy chociażby o tym, że kwestie rozwoju zawodowego leżą w obszarze ich uwagi. Trudno było się zdecydować 12 badanym (10,6%). W opinii 25 respondentów (22,1%) praca ta raczej nie daje możliwości rozwoju zawodowego, a zdaniem sześciorga pytanym (5,3%) zdecydowanie nie daje. Nie udzieliła odpowiedzi na to pytanie jedna osoba (0,9% ogółu). Szczegółowe zestawienie danych zawiera tabela 4. Niemniej jednak znowu około 1/3 badanych – podobnie jak to było z tymi niezadowolonymi ze swojej pracy – negatywnie postrzega możliwości rozwoju zawodowego.

Tabela 4. Rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie dotyczące możliwości rozwoju kompetencji zawodowych stwarzanych pracownikom w bibliotece (N = 113).

Warianty odpowiedzi	Czy praca w bibliotece daje respondentom możliwości rozwoju zawodowego?	
	Odpowiedzi w liczbach bezwzględnych	Odpowiedzi w procentach
Zdecydowanie tak	11	9,7
Raczej tak	58	51,3
Trudno powiedzieć	12	10,6
Raczej nie	25	22,1
Zdecydowanie nie	6	5,3
Brak odpowiedzi	1	0,9
Razem	113	100

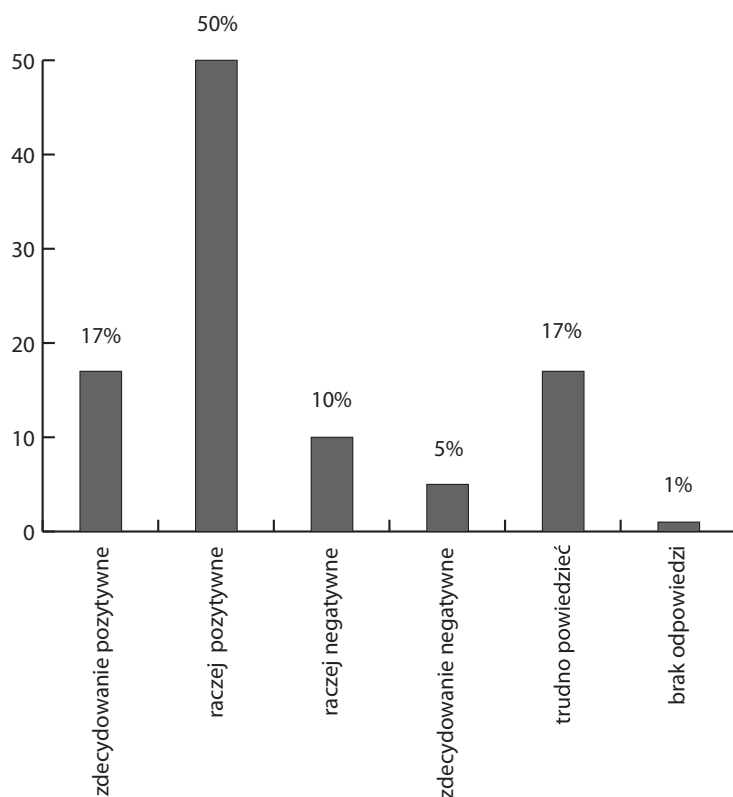
Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Stwarzanie możliwości awansu i ich umiejętne wykorzystywanie może być także źródłem zadowolenia pracowników. Respondenci zapytani czy praca ich daje możliwości awansu odpowiedzieli następująco: zdecydowanie tak – siedem odpowiedzi (6,2% badanych), raczej tak – 32 osoby (28,3%), trudno powiedzieć – 23 osoby (20,4%), raczej nie – 36 respondentów (31,9%) zdecydowanie nie – 14 pytanym (12,4%). Nie odpowiedziała

jedna osoba (0,9%). Dość duży odsetek niezdecydowanych w tej kwestii, bądź negatywnie postrzegających możliwości awansu wskazuje, że to nie ten temat jest źródłem zadowolenia. Może to być raczej źródło braku zadowolenia u 1/3 badanych. Trzeba jednak pamiętać, że problem awansu łączy się z typem placówki, w której bibliotekarze są zatrudnieni oraz bardzo ograniczoną możliwością awansu w bibliotekach szkolnych.

Funkcjonowanie w nowocześnie zarządzanych organizacjach łączy się z wymogiem systematycznych ocen pracowniczych, które często wzbudzają wiele kontrowersji. W przypadku biorących udział w badaniach bibliotekarzy większość uznała, że ich praca jest związana ze sprawiedliwymi ocenami pracowniczymi. Zdecydowanie z takim stwierdzeniem zgodziło się 10 respondentów (8,8%), a 39 badanych (34,5%) odpowiedziało, że raczej tak jest. Dla 30 respondentów (26,5%) ich praca raczej nie wiąże się ze sprawiedliwymi ocenami pracowniczymi, a dla dziewięciu osób (8%) zdecydowanie tak nie jest. Trudno było udzielić jednoznacznej odpowiedzi aż 25 respondentom (22,1%), co łączyli często z brakiem informacji zwrotnej w tym zakresie. Taki, w miarę równomierny rozkład wyników, z lekkim nachyleniem w stronę opinii pozytywnych sugeruje, że oceny pracownicze nie są tym elementem zarządzania, który jest efektywnie i pełnie wykorzystywany. Taki stan rzeczy może niepokoić, bo wskazuje na problemy dotyczące tego obszaru zarządzania.

Na atmosferę w pracy i zadowolenie z niej wpływają istotnie stosunki między współpracownikami oraz między nimi, a przełożonymi. W zakresie relacji międzyludzkich ze współpracownikami większość opinii była pozytywna, bo 23 pytanych (20,4%) zdecydowanie przychyliło się do opinii, że te relacje są dobre, a 69 osób (61,%) odpowiedziało, że raczej tak jest. To oznacza ponad 80% respondentów zadowolonych z relacji ze współpracownikami. Tylko cztery osoby (3,5%) uznały, że dobrych relacji brakuje, a dziewięć pytanych (8%) odpowiedziało, że zdecydowanie ich brak. Nie miało zdania w tej kwestii ośmioro badanych (7,1%). Podobnie optymistycznie wygląda sprawa relacji z przełożonymi, gdzie także przeważają oceny pozytywne. Aż 19 osób (16,8%) zdecydowanie pozytywnie oceniło relacje z przełożonymi, a 57 badanych (50,4%) stwierdziło, że relacje te są raczej pozytywne. Tworzy to kapitał ponad 67% bibliotekarzy pozytywnie oceniających relacje z przełożonymi. Odmiennego zdania było 11 respondentów (9,7%), którzy raczej nie zgadzali się z tym stwierdzeniem, zaś kolejne sześć osób (5,3%) zdecydowanie nie łączyło swojej pracy z dobrymi relacjami z przełożonymi. Stosunkowo dużo osób, bo 19 (16,8%) uznało, że trudno w tym zakresie jednoznacznie zająć stanowisko, a jedna osoba (0,9%) nie odpowiedziała na to pytanie. Ocena relacji przełożonymi została sumarycznie przedstawiona na wykresie nr 2. Po raz kolejny tworzy się grupa około 1/3 całości badanych niezdecydowanych lub negatywnie oceniających określone zjawisko.



II. 2. Rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie o ocenę relacji z przełożonymi. Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Analizując dalej problem komunikacji bibliotekarzy z ich otoczeniem, zapytano w ankiecie o ocenę relacji z czytelnikami oraz z zewnętrznymi władzami nadzorującymi prace bibliotek. W zakresie odpowiedzi na pytanie czy praca badanych wiąże się ich zdaniem z dobrą komunikacją z czytelnikami otrzymano następujący rozkład odpowiedzi: zdecydowanie tak – 35 respondentów (31%), raczej tak – 58 pytanych (51,3%), trudno powiedzieć – sześć odpowiedzi (5,3%), raczej nie – siedem osób (6,2%), zdecydowanie nie – sześcioro respondentów (5,3%). W jednej (0,9%) z analizowanych ankiet brakowało odpowiedzi w tym zakresie. Zasadniczo można zatem podkreślić pozytywne oceny relacji z bezpośrednimi klientami bibliotek w postaci czytelników. W wypadku oceny komunikacji z władzami nadzorującymi prace biblioteki sytuacja jest nieco bardziej złożona, bo rozkład odpowiedzi jest następujący: zdecydowanie pozytywna opinia – osiem odpowiedzi (7,1%), raczej pozytywna – 44 wskazania (38,9%), trudno powiedzieć

– 29 wskazań (25,7%), raczej brak dobrej komunikacji – 22 odpowiedzi (19,5%), zdecydowanie brak dobrej komunikacji w tym obszarze dziewięć wskazań (8%). W jednym przypadku (0,9%) respondent nie odpowiedział. Blisko 1/3 badanych miała ewidentnie problem z komunikacją z władzami nadzorującymi prace biblioteki, co razem z niezdecydowanymi daje ponad 54% wskazań świadczących o co najmniej nienajlepszych relacjach z organem kontrolującym. W tym zjawisku także należy upatrywać przyczyn niezadowolenia z pracy.

Ostatnim aspektem, w jakim respondenci oceniali swoją pracę, były kwestie związane z poczuciem szacunku ze strony otoczenia. Zdania badanych okazały się mocno podzielone. Respondenci uznali bowiem, że: ich praca zdecydowanie łączy się z szacunkiem ze strony otoczenia – 9 odpowiedzi (8%), raczej łączy się z nim – 41 opinii (36,3 %), raczej nie łączy się – 32 wskazania (28,3%), zdecydowanie nie łączy się – osiem odpowiedzi (7,1%). Trudno było jednoznacznie ustosunkować się do tej kwestii dla 21 badanych (18,6%), a dwoje respondentów (1,8%) nie udzieliło odpowiedzi. Sumarycznie rozkład odpowiedzi w tym zakresie przedstawia tabela nr 5. W tym zakresie można powiedzieć sumarycznie, że przy stosunkowo dużym procencie osób dostrzegających szacunek wobec swojej pracy w otoczeniu (44,3%), istnieje jednak przewaga respondentów niezdecydowanych lub negatywnie postrzegających kwestię szacunku wobec pracy bibliotekarza.

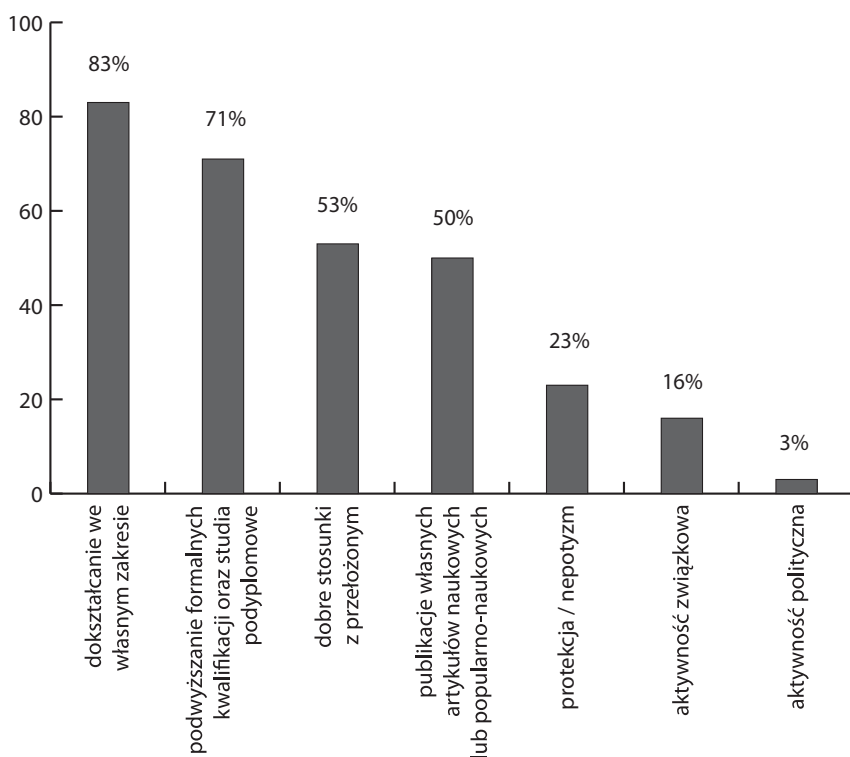
Tabela 5. Rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie dotyczące poczucia szacunku dla pracy bibliotekarzy (N = 113).

Warianty odpowiedzi	Czy praca w bibliotece łączy się z poczuciem szacunku ze strony otoczenia?	
	Odpowiedzi w liczbach bezwzględnych	Odpowiedzi w procentach
Zdecydowanie tak	9	8
Raczej tak	41	36,3
Trudno powiedzieć	21	18,6
Raczej nie	32	28,3
Zdecydowanie nie	8	7,1
Brak odpowiedzi	2	1,8
Razem	113	100

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Respondentów zapytano także o te aspekty ich pracy, które powodują obniżenie ich satysfakcji z jej wykonywania. Respondenci mogli wybrać spośród wielu podanych odpowiedzi, stąd podane dane będą przedstawione w liczbach bezwzględnych, a nie w udziale procentowym. W tym temacie respondenci globalnie wskazali przede wszystkim na: stosunkowo niskie zarobki (72 wskazania), niski prestiż pracy bibliotekarza (47 wskazań) oraz trudności rozwoju i awansu zawodowego (41 wskazań). Każdy z powyższych problemów można byłoby pogłębiać i analizować szerzej, ale temu celowi służyć powinny raczej badania jakościowe. W ramach omawianych badań ilościowych problemy te można jedynie zestawić statystycznie i szukać prostych powiązań. Niemniej jednak podjęto próbę delikatnego zgłębiania tematu, gdyż respondenci mieli okazję w ostatnim pytaniu, w swobodnej formie pytania otwartego, wypowiedzieć się na temat największych bolączek swojego zawodu. Głównie akcentowali niskie wynagrodzenie, które utrudnia lub uniemożliwia im, w niektórych przypadkach, uzyskanie zdolności kredytowej, co także wpływa na sposób, w jaki są odbierani przez otoczenie. Biorący udział w badaniach bibliotekarze akcentowali też w pytaniu otwartym swoje trudności rozwoju zawodowego i niedostatki jego wspierania przez przepisy. Ponadto podkreślali częste braki funduszy na unowocześnianie zbiorów bibliotecznych, poprawy warunków lokalowych czy na koszty kształcenia.

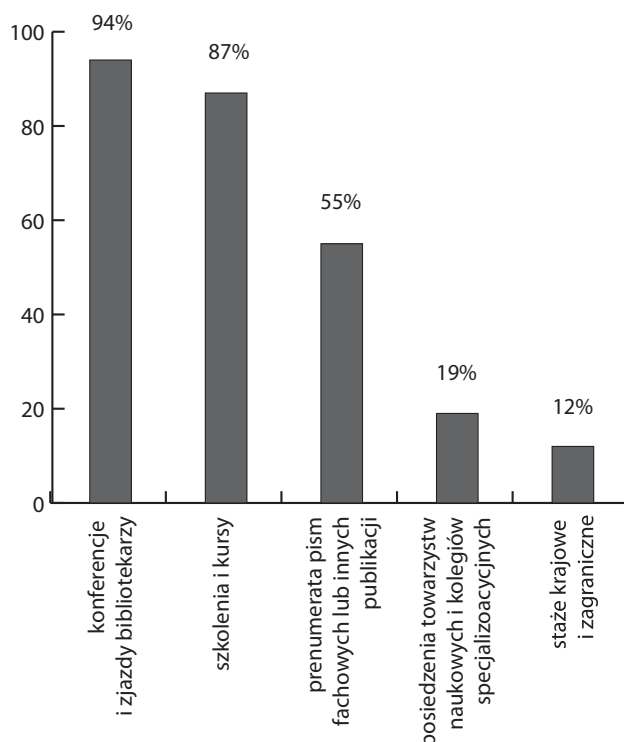
Problem rozwoju zawodowego i ciągłego doksztalcania wydaje się leżeć w szczególnym obszarze zainteresowań badanych bibliotekarzy. Jednak ciągła troska o ustawiczne uczenie się towarzyszy bibliotekarzom szczególnie wyczulonym na punkcie rozwoju zawodowego oraz świadomym zmieniających się czasów. W przeprowadzonych badaniach poruszano te zagadnienia. Poszukiwano przede wszystkim odpowiedzi na pytanie, jakie czynniki wpływają na rozwój zawodowy i możliwości awansu bibliotekarza. Respondenci mogli wybrać kilka odpowiedzi spośród wielu podanych w kafeterii, stąd podane dane nie będą sumować się do 100%. Na pierwszym miejscu respondenci wskazali doksztalcenie we własnym zakresie – tak twierdziło 82,7% badanych. Na kolejnym miejscu było podwyższenie formalnych kwalifikacji przez kursy czy studia podyplomowe (70,9%). Świadomość tych dwóch najważniejszych ścieżek rozwoju zawodowego wskazuje na zrozumienie konieczności stałego podnoszenia poziomu własnej samodzielności. Istotną rolę odgrywają także dobre stosunki z przełożonymi (52,7%) oraz publikacje własnych artykułów naukowych lub popularno-naukowych (50%). Niemniej jednak wśród innych czynników wpływających na podnoszenie własnych kwalifikacji bibliotekarze wymieniali także te niezwiązane z nimi bezpośrednio jak: protekcja/nepotyzm (22,7%), aktywność związkowa lub inna aktywność społeczna (15,5%), czy nawet aktywność polityczna (2,7%). Zależności te dobrze obrazuje wykres nr 3.



II. 3. Rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie dotyczące czynników wpływających na rozwój zawodowy i możliwości awansu. Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Znakomita większość, bo 102 respondentów (90,2%) deklaruje, że osobie, zdecydowanie (68% – 77 wskazań w liczbach bezwzględnych) lub raczej (22,2% – 25 wskazań) zależy im na zwiększaniu wiedzy i umiejętności zawodowych. Raczej niezdecydowanych w tym temacie było troje badanych (2,7%). Chcąc jednak sprawdzić stan faktyczny zapytano bibliotekarzy, z jakich form doskonalenia zawodowego korzystali w ciągu ostatnich pięciu lat. Ustosunkowanie się do każdej z podanych możliwości (ponownie dane nie sumują się do 100%) pokazało, iż najpopularniejsze w ostatnich latach były konferencje i zjazdy bibliotekarzy (93,8% ogółu odpowiedzi w tym zakresie), a w drugiej kolejności szkolenia i kursy (86,7% odpowiedzi). Równie popularną formą jest prenumerata pism fachowych lub innych publikacji (54,9%). Ponadto część respondentów zdobywa doświadczenie i doskonali swoje umiejętności zawodowe podczas posiedzeń towarzystw naukowych i kolegiów specjalizacyjnych (18,6%). Cenną praktyką – niestety zbyt rzadko obecną w odpowiedziach respondentów – są staże

krajowe i zagraniczne, z których miało okazję skorzystać w ciągu ostatnich 5 lat jedynie 11,5% badanych. Wszystkie dane dotyczące form doskonalenia zawodowego ujęte zostały na wykresie nr 4.



II. 4. Rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie dotyczące form doskonalenia zawodowego, z jakich korzystali w ciągu ostatnich 5 lat. Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Bardzo ważnym elementem świadomej pracy nad własnym rozwojem zawodowym jest kwestia formalnego oceniania w zakładzie pracy. Sposób prowadzenia oceny pełni rolę motywującą i w znaczącym stopniu wpływa na poczucie zadowolenia z pracy. Niestety, aż 16 badanych (14,2%) nie odpowiedziało na to pytanie, co może wskazywać na fakt, że taka formalna ocena nie jest prowadzona. W przypadku uzyskanych odpowiedzi najpopularniejszą formą ocen jest pisemna opinia bezpośredniego przełożonego – tak twierdziło 34 respondentów (30,1%). W drugiej kolejności popularną formą oceny pracowniczej jest ustna ocena przełożonego, na co wskazywało 32 badanych (28,3%). Aż 21 (18,6%) respondentów odpowiedziało, że jest oceniana ina-

Tabela 6. Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczący stosowanych formalnie ocen rozwoju zawodowego w ich miejscach pracy (N = 113).

Stosowane formalne oceny rozwoju zawodowego w miejscu pracy respondenta	W liczbach bezwzględnych	W procentach
Pisemna ocena bezpośredniego przełożonego	34	30,1
Ustna ocena bezpośredniego przełożonego	32	28,3
Pisemna ocena zespołu oceniającego	10	8,8
Inaczej	21	18,6
Brak odpowiedzi	16	14,2
Razem	113	100

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

czej, w tym przez arkusze oceny pracowniczej adresowane także do współpracowników czy przez okresowe oceny pracownicze łączące elementy formy ustnej i pisemnej. W dalszej kolejności respondenci wskazali na oceny dokonywane pisemnie przez zespół oceniający, na co wskazywało 10 pytanym (8,8%). Szczegółowe zestawienie danych w tym zakresie prezentuje tabela nr 6. Ocena pracownicza dokonywana tylko w formie pisemnej jest słabą informacją zwrotną dla pracownika i w dłuższej perspektywie nie stanowi bodźca motywującego, ani nie jest wystarczającą informacją zwrotną na temat możliwości rozwojowych i stawianych oczekiwań.

Tabela 7. Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczący wspierania rozwoju zawodowego bibliotekarzy (N = 113).

Opinie respondentów w zakresie wsparcia rozwoju zawodowego bibliotekarzy w ich miejscu pracy	W liczbach bezwzględnych	W procentach
Tak, wspiera wszystkich pracowników	59	52,2%
Tak, lecz wspiera tylko niektórych pracowników	36	31,9%
Nie wspiera rozwoju zawodowego pracowników	18	15,9%
Razem	113	100

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Wiele zależy od konkretnego zakładu pracy – określonej biblioteki, zatrudnionych tam pracowników i kierownictwa. Zdaniem większości badanych w ich miejscu pracy wspiera się rozwój zawodowy bibliotekarzy. Twierdziło tak 59 respondentów (52,2%). Niemniej jednak aż 36 badanych (31,9%) przyznało, że biblioteka, w której aktualnie pracują, wspiera tylko niektórych pracowników, a 18 respondentów (15,9%), że nie wspiera rozwoju zawodowego pracowników. Całość danych w tym zakresie przedstawia tabela nr 7. Opinie w tym względzie, są o tyle istotne, że stanowią fundament dla wprowadzania głębszych zmian mających u podstawy konieczność aktywnego współudziału, zaufanie, lojalność i przekonanie o ich celowości.

Podstawowe wnioski – tendencje i zależności

Istota pracy bibliotekarza nabiera szczególnego znaczenia w kontekście dynamiki zachodzących zmian. Wyjątkowo interesujący wydaje się problem podejścia do pracy, zadowolenia z niej i planowanych ścieżek rozwoju zawodowego. Warto przyglądać się środowisku bibliotekarzy, gdyż tworzą oni swoistą grupę przewodników w świecie informacji. Społeczeństwo oparte na wiedzy to taki etap rozwoju społecznego, w którym ludzie umiejący dotrzeć do właściwych zasobów wiedzy są szczególnie cenni.

Omawiane badania dały wstępny obraz środowiska bibliotekarzy. Należy pamiętać, że prowadzone badania nie są w żaden sposób reprezentatywne, ze względu na celowy dobór próby wśród uczestników konferencji naukowej. Badani, to przede wszystkim kobiety z wyższym wykształceniem, zamieszkujące w województwie śląskim, posiadające bogate doświadczenie w pracy bibliotekarza szkoły wyższej bądź szkolnej.

Podstawowe wnioski z badań dotyczące zadowolenia z pracy wiążą się z poczuciem satysfakcji większości badanych, co stanowi solidną podstawę, której źródła warto przeanalizować głębiej. Jednym z nich jest poczucie stabilnego zatrudnienia wśród bibliotekarzy. Podobnie przekonanie większości, że wykonywane zadania są ważne i mają sens może być uznane za istotne źródło zadowolenia z pracy, analogicznie jak – uznany za wystarczający – poziom świadczeń socjalnych. Źródeł zadowolenia z pracy należy poszukiwać także w możliwościach rozwojowych oferowanych pracownikom. Większość takie możliwości dostrzegała, jednak nie łączyła ich z awansem. Miało to swoje wytłumaczenie w typie placówki, gdzie często możliwości awansu były bardzo ograniczone – szczególnie w bibliotekach szkolnych. Nie można zatem uznać, że awans był dla badanych głównym źródłem zadowolenia z pracy. Z kolei wysoki poziom zadowolenia z pracy koresponduje z pozytywną oceną atmosfery w miejscu pracy oraz panujących relacji międzyludzkich.

W badaniach skryształizowała się grupa około 1/3 badanych, która nie była w pełni zadowolona ze swojej pracy i negatywnie postrzegała możliwości rozwoju zawodowego. Natomiast opinie dotyczące tego, czy praca

w bibliotece wiąże się z dobrymi zarobkami były podzielone, chociaż ostatecznie większość respondentów uznała, że praca ta nie daje dobrych zarobków. Taka opinia wydaje się interesująca w zestawieniu z wysokim odsetkiem osób zdecydowanie lub raczej zadowolonych ze swojej pracy. Źródeł niezadowolenia należy poszukiwać także w innych aspektach bezpośrednio dotyczących systemowych elementów zarządzania takich jak: oceny pracownicze, komunikacja, czy atmosfera i stosunki międzyludzkie. Niewiele ponad połowę badanych uznało, że ich praca jest związana ze sprawiedliwymi ocenami pracowniczymi, co oznacza, że oceny pracownicze nie są tym elementem zarządzania, który jest efektywnie i w sposób pełny wykorzystywany. Natomiast w większości pozytywnie oceniono atmosferę i relacje międzyludzkie, przy jednoczesnych negatywnych wskazaniach przez 1/3 badanych. Jak wykazały badania, problematyczne wydają się kwestie komunikacji z władzami nadzorującymi, na co w mniej lub bardziej zdecydowany sposób wskazała prawie 1/3 ankietowanych.

Badając poziom zadowolenia z pracy, nie należy zapominać o tak ważnym aspekcie jak samo podejście do pracy określonej osoby, do własnego rozwoju i doksztalcania. Z przeprowadzonych badań wynika, że badani bibliotekarze w większości stawiają na doksztalcanie we własnym zakresie, podwyższanie formalnych kwalifikacji przez kursy czy studia podyplomowe. Znakomita większość deklaruje także, że zależy im na zwiększaniu wiedzy i umiejętności zawodowych, co odbywa się głównie z ich strony poprzez udział w konferencjach i seminariach naukowych. Jednak tylko niewielu bibliotekarzy korzysta ze staży krajowych i zagranicznych. Istotnym elementem motywacyjnym dla pracownika jest także informacja zwrotna uzyskiwana podczas ocen okresowych. Niestety – jak wykazały badania – oceny często odbywają się w formie, która nie stanowi mocnego bodźca motywacyjnego w dłuższej perspektywie pracy i rozwoju zawodowego.

Wiele spośród omówionych tu czynników należałoby poddać głębszym analizom, by na podstawie wyników sformułować wytyczne do stworzenia dogodniejszych warunków pracy i rozwoju zawodowego bibliotekarzy. Należy podkreślić, że przeprowadzona analiza poziomu zadowolenia z pracy oraz możliwości rozwojowych ma jedynie charakter ilustrujący pewne tendencje, które można głębiej diagnozować i opracowywać dla nich strategie działań. Konieczne jest globalne podejście poprzez rozbudowywanie i pogłębianie świadomości stron procesu tworzenia społeczeństwa wiedzy. Jedną z nich jest z całą pewnością ta szczególna grupa pracowników – bibliotekarzy, obok władz nadzorujących biblioteki i współpracujących instytucji. Pielęgnowanie w ten sposób postaw aktywnego współudziału, podtrzymywania zaufania, wskazywania celowości działań i tworzenia informacji zwrotnych kładzie nacisk na głęboko humanistyczny wymiar pracy bibliotekarza.

Bibliografia

- Armstrong, M. (2000). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC.
- Babbie, E. (2003). *Badania społeczne w praktyce*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Baruk, A.I. (2006). *Marketing personalny jako instrument kreowania wizerunku firmy*. Warszawa: Centrum Doradztwa i Informacji Difin.
- Czarnowski, S. (1956). *Dzieła. Studia z historii myśli i ruchów społecznych*. T. 2. Warszawa: PWN.
- Hill, S., Rifkin, G. (2000). *Marketing radykalny. Od Harvardu do Harleya. 10 historii wielkich wywrotowców*. Warszawa: Prószyński i S-ka.
- Kamińska-Berezowska, S. (2013). *Kobiety w wybranych segmentach polskiego ruchu związkowego a równość płci. Studium z zastosowaniem teorii Pierre'a Bourdieu*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Kanczak, A., Szoltysik, K., (2006). Czy w bibliotece XXI wieku jest miejsce dla bibliotekarza? W: *Biblioteki XXI wieku. Czy przetrwamy? II Konferencja Biblioteki Politechniki Łódzkiej, Łódź (Poland), 19–21 czerwca 2006*, pobrane 3 marca 2015, z: <http://eprints.rclis.org/9185/>
- Kozek, W. (2013). *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Maslow, A.H. (2006). *Motywacja i osobowość*. Wyd. 2. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Mayo, E. (1972). Western Electric Company. W: J. Kurnal (red.) *Twórcy naukowych podstaw organizacji: wybór pism*. (s. 347–362). Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Mills, Ch.W. (1965). *Białe kołnierzyki: amerykańskie klasy średnie*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Pocztowski, A. (1998). *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Zarys problematyki i metod*. Wyd. 2. Kraków: Oficyna Wydawnicza Antykwa.
- Rusek, A. (1993). *Sól zawodu. Wykształcenie, praca i bibliotekarstwo w oczach pracowników bibliotek publicznych*. Warszawa: Biblioteka Narodowa Instytut Książki i Czytelnictwa.
- Suchacka, M. (2014). *Transformacja regionu przemysłowego w kierunku regionu wiedzy. Studium socjologiczne województwa śląskiego*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Szczepański, M.S. (1994). *Górnicy górnośląscy ludzie zbędni, ludzie luźni? Szkice socjologiczne*. Kraków-Katowice: Andrzej Malczewski Publisher.
- Świgoń, M. (2004). *Library anxiety - bariera informacyjna w bibliotekach akademickich*. W: *Ogólnopolska Konferencja Naukowa „Nowoczesna biblioteka akademicka” Uniwersytet Warmińsko-Mazurski, Biblioteka Główna, Olsztyn 20–21 maja 2004*, pobrane 3 marca 2015, z: <http://www.ebib.pl/publikacje/matkonf/nba/pliki/Konferencja.Prezentacje/Swigon.Marzena.ppt>

Sławomira Kamińska-Berezowska, Małgorzata Suchacka

Sociological factors of job satisfaction and professional development of librarians

Summary

Librarians are specific social and professional category, which is involved in the development of the information society. The aim of this article is to analyze the sociological aspects and determinants of job satisfaction and professional development of librarians. The presented analyses are based on empirical quantitative research carried out at the beginning of 2015 among that group. The studies have a particular goal, therefore they are not representative for the whole socio-professional category in the province of Silesia. Nevertheless, the results allow to describe the problems of their most active representatives.

The results are shown with the background of selected theoretical concept of job satisfaction and professional development. Among the discussed issues, the approach to the job satisfaction and perceived opportunities of career paths seem particularly interesting. Due to the complexity of analyzed problems it is only a pre approximate survey, but it is certainly worth further investigation, as librarians can be considered a specific category of guides in the modern world, where the information is becoming increasingly important to succeed in many different aspects of life.

Keywords: knowledge-based society, job satisfaction, professional development

